

**Pengaruh budaya organisasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja
karyawan Bank BPR Rokan Hulu di kabupaten Rokan Hulu**

Oleh :

Jeffi Gustriadi

Pembimbing :

1. Dr. Susi Hendriani, SE., M.SI

2. Errin Yani Wijaya, SE., MM

Email : Gustriadi_jeffi@yahoo.com/085278891684

ABSTRACT

**EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND SPIRIT OF WORK ON
EMPLOYEE PRODUCTIVITY BPR BANK ROKAN HULU
DISTRICT OF ROKAN HULU**

This study aims to determine how the variables influence organizational culture and Spirit of work simultaneously or partially on employee productivity BPR Bank Rokan Hulu in Rokan Hulu.

The In this study, the population is BPR Bank employees Rokan Hulu in Rokan Hulu district, amounting to 59 people. The sampling method used is census means all populations sampled in this study because the number of population is small. Analysis of the data used is descriptive analysis, but it is also a quantitative analysis that is using multiple linear regression with SPSS version 20.00..

From the results of the testing that has been done, simultaneous regression test (F-test) showed that organizational culture and spirit of work simultaneously significant effect on productivity. Partial Test Results (t test) showed that the variables of organizational culture and spirit of work partially significant effect on productivity.

Based on the results of the analysis conducted should further enhance the organization's employees to the workings of employee productivity can be increased again. Organizations must also consider its employee culture within the organization so that employees have a sense of care for the job. And employee spirit of work should also be enhanced, so that employees are eager to finish the job.

Keywords : *Organizational Culture, Spirit of work and Productivity.*

A. PENDAHULUAN

Karyawan adalah aset terpenting dalam sebuah organisasi. Berarti dibalik semua infrastruktur dan kelengkapan organisasi, teknologi, proses, sistem, adalah orang atau karyawan dibelakangnya yang paling penting, karena oranglah yang menjalankan semuanya itu. Untuk menarik dan mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan atau tujuan perusahaan maka diperlukan manajemen sumber daya manusia. Melalui

budaya organisasi, karyawan terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan kemampuan karyawan, dan membantu mengembangkan tanggung jawabnya di masa depan.

Keberadaan suatu perusahaan komersial pada umumnya mempunyai tujuan jangka panjang yang dilandasi dengan motif ekonomi untuk menghasilkan nilai-nilai tambah dan manfaat ekonomi bagi stekholder, yang meliputi para pemegang saham,

karyawan, mitra kerja, dan masyarakat pada umumnya. Beberapa upaya untuk mewujudkan nilai-nilai kerja yang tinggi serta kepuasan dalam bekerja bagi para karyawan pada perusahaan tersebut sebagai salah satu pihak yang perlu mendapat perhatian karena termasuk penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Dalam konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas tinggi, yang diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu perusahaan. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan kinerja bagi perusahaan.

Di sisi lain, semangat kerja merupakan suatu yang juga perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan organisasi. Semangat kerja jauh lebih besar peranan dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Semangat kerja dapat bergerak dari semangat kerja rendah ke semangat kerja tinggi atau sebaliknya tergantung pada faktor yang mempengaruhi dan pembinaan yang dilakukan secara terus-menerus.

Demikian pula dengan Bank BPR Rokan Hulu dimana untuk meningkatkan produktivitas karyawannya sehingga dapat meningkatkan nilai tambah dan meningkatkan

pertumbuhan bisnisnya perlu didukung dengan budaya organisasi, semangat kerja yang tinggi dari karyawannya.

Bank BPR Rokan Hulu merupakan Bank Devisa yang menghimpun dana masyarakat melalui simpanan dalam bentuk tabungan, deposito, giro dan juga mengeluarkan surat-surat berharga. Disamping itu untuk menunjang meningkatnya laju pertumbuhan ekonomi masyarakat Kabupaten Rokan Hulu, Bank BPR Rokan Hulu juga menyalurkan kredit jangka pendek dan jangka panjang.

Dalam dunia bisnis perbankan yang sangat kompetitif semakin menuntut manajemen perbankan untuk meningkatkan kualitas karyawannya bila ingin bertahan dalam persaingan. Dalam meningkatkan produktivitas karyawannya Bank BPR Rokan Hulu juga mengalami kendala-kendala. Ini ditunjukkan dengan adanya permasalahan yang terjadi di lingkungan Bank BPR Rokan Hulu. Penurunan produktivitas kerja masih terjadi. Hal ini terlihat dari belum tercapainya target realisasi jumlah tabungan dan deposito yang ditetapkan oleh manajemen Bank BPR Rokan Hulu.

Berikut data realisasi jumlah tabungan dan deposito pada Bank BPR Rokan Hulu :

Tabel 1: Realisasi Jumlah Tabungan dan Deposito Bank BPR Rokan Hulu Tahun 2008-2012

Tahun	Target Jumlah Tabungan dan Deposito	Realisasi Jumlah Tabungan dan Deposito	Persentase pencapaian target (%)
2008	28.000.000.000	27.550.000.000	98,39
2009	28.200.000.000	27.859.000.000	98,79
2010	28.400.000.000	28.021.000.000	98,67
2011	28.600.000.000	27.634.000.000	96,62
2012	28.800.000.000	26.871.000.000	93,30

Sumber : Bank BPR Rokan Hulu

Dari Tabel 1 tersebut diatas dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hulu masih rendah itu dapat dilihat dari belum tercapainya target jumlah tabungan dan deposito yang ditetapkan oleh Bank BPR Rokan Hulu, belum tercapainya target tersebut disebabkan karena karyawan Bank BPR Rokan Hulu belum bekerja secara maksimal untuk pencapaian

target , itu dapat diketahui dari masih banyaknya karyawan yang belum melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan manajemen Bank BPR Rokan Hulu. Seperti karyawan bagian marketing, kurangnya sosialisasi kepada masyarakat tentang keuntungan yang didapat jika masyarakat mendepositokan uangnya pada Bank BPR Rokan Hulu, yang pada hasilnya menyebabkan tidak tercapainya target jumlah

tabungan dan deposito pada Bank BPR Rokan Hulu.

Permasalahan tentang produktivitas ini merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaan. Bila tidak diatasi dengan baik maka perusahaan tersebut cenderung mengalami penurunan produktivitas yang signifikan.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan, dapat diketahui beberapa permasalahan mendasar yang mengakibatkan turunnya produktivitas kerja karyawan Bank BPR Rokan Hulu dilihat dari aspek budaya organisasi dan semangat kerja yang terjadi di lingkungan Bank BPR Rokan Hulu.

Dari aspek budaya organisasi, seperti yang dijelaskan Robbins, 2002 indikator yang menjadi elemen penting suatu budaya organisasi adalah inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap team, agresifitas dan stabilitas. Adanya sifat ingin diperhatikan, dan baru bekerja jika merasa diawasi oleh atasan adalah kurangnya orientasi terhadap individu, berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa karyawan yang baru bekerja jika disuruh atau diawasi oleh atasannya, jika tidak diawasi mereka terdapat sedang berbicara dengan rekan kerja. Dari sisi agresifitas dapat dilihat masih ada karyawan yang melakukan aktivitas lain diluar pekerjaan kantor, ini menunjukkan bahwa karyawan tidak bekerja secara agresif, yang mana perilaku karyawan tersebut jelas tidak menunjukkan belum pekanya karyawan akan budaya organisasi.

Dari aspek semangat kerja, seperti yang dijelaskan Stan kossen, 2003 untuk mengetahui semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kelambatan, pergantian yang tinggi, pemogokan dan sabotase, tiada kebanggaan dalam bekerja dan kemangkiran. Dari sisi kemangkiran terlihat adanya karyawan yang mangkir dalam menjalankan pekerjaannya, hal ini terlihat dari tindakan mereka ada yang keluar kantor dengan diam-diam tanpa minta izin terlebih dahulu sewaktu jam kerja, yang mana perilaku karyawan tersebut jelas menunjukkan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penulis di atas, penurunan produktivitas kerja karyawan Bank BPR

Rokan Hulu disebabkan oleh faktor budaya organisasi, semangat kerja. Dari aspek budaya organisasi masih tampak kurang peduli dan mengetahui serta melaksanakan budaya perusahaan yang telah ditetapkan oleh manajemen Bank BPR Rokan Hulu. Block (dalam moeljono, 2004) menyatakan bahwa perusahaan dengan budaya organisasi yang efektif yang dapat menciptakan peningkatan produktivitas.

Dari aspek semangat kerja, masih terdapat karyawan Bank BPR Rokan Hulu yang memiliki semangat kerja yang rendah berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Moekijat (2002:136) menyatakan bahwa pegawai-pegawai dengan semangat kerja yang tinggi memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan, dalam dinas, dan ketaatan pada kewajiban, serta produktivitas dan efesian yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terlihat pada Bank BPR Rokan Hulu, menjelaskan bahwa budaya organisasi dan semangat kerja berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul: *"Pengaruh budaya organisasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BPR Rokan Hulu di kabupaten Rokan Hulu"*

B. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang permasalahan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh faktor budaya organisasi dan semangat kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh faktor budaya organisasi dan semangat kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Hulu ?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh kesimpulan tentang fenomena yang berkaitan dengan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten

Rokan Hulu. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Rokan Hulu.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Rokan Hulu.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Rokan Hulu.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini maka diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Sebagai masukan bagi pemerintah Kabupaten Rokan Hulu dalam rangka merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan kinerja pegawai terutama di Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Rokan Hulu.
- b. Bagi penulis lain dapat menjadi referensi dan bahan Informasi bagi pihak yang membutuhkan.
- c. Bagi penulis, penelitian ini dapat sebagai aplikasi ilmu yang didapat selama ini dan untuk menambah wawasan penulis di bidang manajemen sumber daya manusia.

D. TELAAH PUSTAKA

Pengertian Produktivitas Kerja

Nasution (2002:203) menjelaskan bahwa Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input). Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat. Dengan kata lain, produktivitas merupakan konsep rasio, yaitu rasio output terhadap input

Faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja menurut Moekijat (2000) produktivitas karyawan perusahaan dipengaruhi oleh tiga faktor : Kualitas dan kemampuan fisik karyawan, Sarana

pendukung, Suprasarana Aktifitas perusahaan tidak terjadi di isolasi. Selain yang di atas produktivitas juga di pengaruhi oleh budaya organisasi yang ada di perusahaan.

Budaya Organisasi

Budaya sebagai salah satu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integritas eksternal yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu, diharapkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berfikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut (Rivai, 2000:431-432).

Organisasi merupakan entitas-entitas yang memungkinkan masyarakat mencapai hasil-hasil tertentu yang tidak mungkin dilaksanakan oleh individu-individu bertindak secara sendiri (Gibson, 2003:7). Sedangkan menurut (Farland, 2002:7) organisasi merupakan suatu kelompok orang yang dapat disamakan dengan menyumbangkan usaha mereka bagi tercapainya tujuan-tujuan. Selanjutnya organisasi juga sebagai wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri

Fungsi Budaya Organisasi menurut Robbins (2002:283), budaya organisasi memiliki beberapa fungsi dalam organisasi, yaitu : Budaya organisasi memiliki suatu peran batas-batas penentu, yaitu menciptakan perbedaan antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, Budaya organisasi berfungsi untuk menyampaikan identitas kepada anggota-anggota organisasi, Budaya organisasi mendorong stabilitas sistem sosial, Budaya organisasi bertugas sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap pegawai. Selain faktor budaya organisasi, faktor semangat kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Semangat Kerja

Niti setimo (2002:62) semangat kerja dapat diartikan dalam dua kelompok yaitu melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik,

sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Sedangkan menurut Melayu Hasibuan (2005:182) semangat kerja adalah merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Sedangkan menurut George D. Hasley (2001:182) semangat kerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan lebih banyak dan lebih baik.

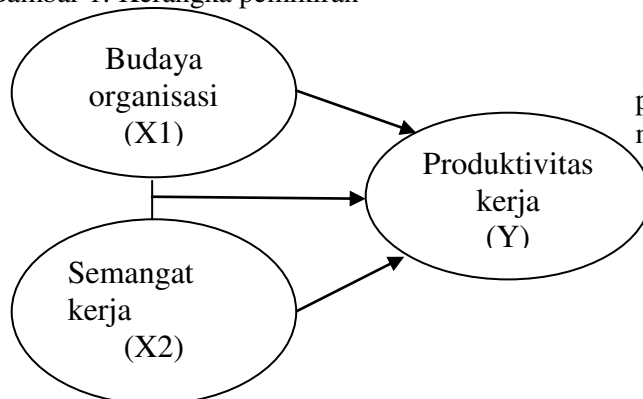
Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian semangat kerja adalah suatu keadaan dimana adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dengan demikian dapat dilakukan pekerjaan lebih baik dan cepat. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kegairahan para karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Faktor-faktor Semangat Kerja menurut Lateiner, (dalam Ahmad Tohardi, 2002:431) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan, diantaranya : Kebanggaan pekerja dan pekerjaannya serta kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik, Sikap terhadap pimpinan, Hasrat untuk maju, Perasaan telah diperlakukan secara baik, Kesadaran akan tanggung jawab dan pekerjaannya.

E. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan variabel independen yang dalam penelitian ini meliputi Budaya Organisasi (X1), Semangat Kerja(X2), terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas(Y).

Gambar 1: Kerangka pemikiran



Sumber : (Pabundu Tika, 2006), Block (dalam Moeljono, 2004), (Moekijat, 2002)

F. HIPOTESIS

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan tinjauan pustaka diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga budaya organisasi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BPR Rokan Hulu
2. Diduga budaya organisasi dan semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BPR Rokan Hulu.

G. METODOLOGI PENELITIAN

Objek Penelitian

Penulis mengambil objek penelitian adalah karyawan Bank BPR Rokan Hulu yang terletak di Pasir Pengaraian, Kabupaten Rokan Hulu.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan Bank BPR Rokan Hulu tahun 2012 yang berjumlah 59 orang. Metode pengambilan sampel yang di gunakan adalah sensus artinya semua populasi menjadi sampel dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit.

Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data

Untuk membantu penulis dalam penyelesaian penelitian ini, maka penulis menggunakan jenis data yang terdiri dari :

1. Data Kualitatif yaitu data yang dikumpulkan dari objek penelitian dan bukan dalam bentuk angka yang dituangkan dalam tabel.
2. Data kuantitatif yaitu data yang dikumpulkan dari objek penelitian yaitu

berupa bentuk angka dan dituangkan dalam bentuk tabel.

b. Sumber data

Adapun sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh melalui pengamatan langsung di tempat penelitian dengan mengambil data yang dibutuhkan sesuai dengan penelitian berupa data hasil kuesioner.

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk yang sudah siap disusun atau diolah, dapat berbentuk tabel atau laporan lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengambil data serta informasi dilakukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

- a. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menanyakan langsung kepada karyawan maupun atasannya langsung yang terkait dalam penelitian ini.
- b. *Quesioner*, yaitu membuat daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden.

H. ANALISIS DATA

Alat uji hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Regresi berganda adalah regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen (Sujarweni, 2008). Model persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan : Y: produktivitas

X1 : budaya organisasi.

X2 : semangat kerja.

a : Konstanta.

b : Koefisien Regresi.

e : Error

Untuk mengukur reliabilitas data konsistensi internal peneliti dapat menggunakan teknik *cronbach alpha*, dimana besarnya nilai alpha yang dihasilkan dibandingkan dengan indeks: > 0,800 termasuk tinggi; 0,600- 0,799 termasuk

sedang; < 0,600 termasuk rendah (Sumarni dan Wahyuni, 2006: 67).

Uji normalitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variable independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat graik Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Santoso, 2000: 347).

Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi klasik.

Untuk menguji *content validity*, digunakan alat uji r tabel bantuan *SPSS 20.00 for Windows* yang mengindikasikan bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur konstruk atau variabel terlihat benar-benar mengukur konstruk atau variabel tersebut. Kriteria yang digunakan untuk menentukan valid tidaknya alat *test* adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila nilai indeks validitas suatu alat $test \geq 0,30$ maka alat *test* tersebut dinyatakan valid.
2. Apabila nilai indeks validitas suatu alat $test \leq 0,30$ maka alat *test* tersebut dinyatakan tidak valid (gugur).

Uji Asumsi Klasik

Pengujian Autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara variabel dengan standar error. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Gozali, 2001). Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dapat dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin-Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika $d < d_l$, artinya terdapat autokorelasi

2. Jika $d > (4 - d_l)$, artinya terdapat autokorelasi negatif
3. Jika $d_u < d < (4 - d_u)$, artinya tidak terdapat autokorelasi
4. Jika $d_l < d < d_u$ atau $(4 - d_u)$, berarti tidak dapat disimpulkan.

Uji normalitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Santoso, 2000: 347).

Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi klasik.

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan grafik plot (*scatterplot*) di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Dasar analisis :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.

- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka terjadi homoskedastisitas (Ghozali, 2005)

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik seharusnya bebas dari multikolinieritas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu (a) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual tidak terikat,

(b) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,09), maka merupakan indikasi adanya multikolinieritas, (c) Melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolinieritas apabila mempunyai nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2006).

Koefisien Determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai (R^2) selalu meningkat, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga, penggunaan *adjusted* (R^2) jauh lebih disarankan dari pada (R^2) sebab nilai *adjusted* (R^2) dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2006). Besarnya (R^2) berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil (R^2) maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika (R^2) semakin mendekati satu maka hubungan kedua variabel semakin kuat. Selain itu angka yang baik untuk dijadikan sebagai predictor variabel

independen harus lebih kecil dari angka standar deviasi ($SEE < STD$).

Uji Hipotesis

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kuncoro (2001:98). Sehingga dapat dilakukan uji statistik F dengan ketentuan :

1. Jika F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika F hitung lebih kecil dari pada F tabel ($F_{hitung} < F_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji t digunakan untuk mengkaji apakah pernyataan hipotesis benar. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel bebas individual dalam

Tabel 2 : Hasil uji regresi berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,144	,229		,629	,532
	Budaya Organisasi	,414	,107	,401	3,870	,000
	Semangat kerja	,528	,104	,525	5,071	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Olahan SPSS Hasil Penelitian 2013

dari hasil uji regresi tersebut, persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut :

$$\text{produktivitas} = 0,144 + 0,414 (X1) + 0,528 (X2) + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan secara terperinci pengaruh budaya organisasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BPR Rokan Hulu yaitu :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,144 ini artinya apabila budaya organisasi dan

menerangkan variabel terikat, maka dapat dilakukan Uji statistik t dengan ketentuan :

1. jika t hitung > t tabel berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak dan H_a diterima).

Jika t hitung < t tabel berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima dan H_a ditolak).

I. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji regresi berganda

Alat uji hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Regresi berganda adalah regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen (Sujarweni, 2008). Model persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan : Y: produktivitas

X1 : budaya organisasi.

X2 : semangat kerja.

a : Konstanta.

b : Koefisien Regresi.

e : Error

semangat kerja diasumsikan nol (0), maka produktivitas bernilai 0,144.

2. Koefisien budaya organisasi (X1) sebesar 0,414 ini artinya terdapat pengaruh positif karena nilai koefisiennya apabila ditingkat sebesar 100 persen maka budaya organisasi meningkat sebesar 41,40 persen jika budaya organisasi dalam keadaan konstan. Pengaruh ini positif dan signifikan (bermakna) untuk meningkatkan produktivitas karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 3,870 dengan signifikan 0,000

lebih kecil 0,05. Dengan demikian pengaruh budaya organisasi signifikan sehingga hipotesis yang diajukan H_a diterima dan H_o ditolak.

3. Koefisien semangat kerja (X_2) sebesar 0,528 ini artinya terdapat pengaruh positif karena nilai koefisiennya apabila ditingkat sebesar 100 persen maka semangat kerja meningkat sebesar 52,80 persen jika semangat kerja dalam keadaan konstan. Pengaruh ini positif dan signifikan (bermakna) untuk meningkatkan produktivitas karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 3,870 dengan signifikan 0,000 lebih

kecil 0,05. Dengan demikian pengaruh semangat kerja signifikan sehingga hipotesis yang diajukan H_a diterima dan H_o ditolak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya (R^2) berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil (R^2) maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika (R^2) semakin mendekati satu maka hubungan kedua variabel semakin kuat. Selain itu angka yang baik untuk dijadikan sebagai predictor variabel independen harus lebih kecil dari angka standar deviasi ($SEE < STD$).

Tabel 3 : Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873^a	,763	,754	,34213

a. Predictors: (Constant), Semangat kerja, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Olahan SPSS Hasil Penelitian 2013

Pengujian Secara Determinasi menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,763$ menunjukkan budaya organisasi dan semangat kerja mempengaruhi produktivitas sebesar 76% dan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kuncoro (2001:98). Sehingga dapat dilakukan uji statistik F dengan ketentuan :

1. Jika F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika F hitung lebih kecil dari pada F tabel ($F_{hitung} < F_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas).

Hasil analisis Uji F dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini

Tabel 4 : Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,075	2	10,538	90,025	,000^b
	Residual	6,555	56	,117		
	Total	27,630	58			

- a. Dependent Variable: Produktivitas
- b. Predictors: (Constant), Semangat kerja, Budaya organisasi

Sumber : Data Olahan SPSS Hasil Penelitian 2013

Dari hasil olah data, maka diketahui F hitung sebesar 90,025 dan F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

F tabel = $n-k-1;k$

F tabel = $59-2-1;2$

F tabel 56;2 (lihat F tabel signifikan 5% dengan dfl = 2 dan df2 = 59)

F tabel = 3,16

Keterangan n : jumlah sampel

K : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (90,025) > F tabel (3,16) dengan sig. (0,000) < (0,05). Artinya bahwa variabel independen (Budaya organisasi dan semangat kerja) secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap variabel independen (Produktivitas).

Uji t

Uji t digunakan untuk mengkaji apakah pernyataan hipotesis benar. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel bebas individual dalam menerangkan variabel terikat, maka dapat dilakukan Uji statistik t dengan ketentuan :

2. jika t hitung > t tabel berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Ho ditolak dan Ha diterima).
3. Jika t hitung < t tabel berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Ho diterima dan Ha ditolak).

Tabel 5 : Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,144	,229		,629	,532
	Budaya Organisasi	,414	,107	,401	3,870	,000
	Semangat kerja	,528	,104	,525	5,071	,000

Sumber : Data Olahan SPSS Hasil Penelitian 2013

1. Pengujian (t_{hitung}) Budaya organisasi (X1)
 - a. Berdasarkan perhitungan SPSS, nilai t_{hitung} koefisien regresi X1 adalah 3,870.
 - b. Nilai t_{tabel} untuk $t = a/2 : n - k - 1$

$$= (0,05/2) : 59 - 2 - 1 = 2,003$$

- c. Dari hasil perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} ternyata t_{hitung} (3,870) > t_{tabel} (2,003)

sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas.

2. Pengujian (t_{hitung}) Semangat kerja (X2)
 - a. Berdasarkan perhitungan SPSS, nilai t_{hitung} koefisien regresi X2 adalah 5,071.
 - b. Nilai t_{tabel} untuk $t = a/2 : n - k - 1$

$$= (0,05/2) : 59 - 2 - 1 = 2,003$$

- c. Dari hasil perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} ternyata t_{hitung} (5,071) > t_{tabel} (2,003)

sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Semangat kerja terhadap produktivitas.

J. PEMBAHASAN

1. Pengaruh budaya organisasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan perolehan dari tanggapan responden pada hasil kuisioner, tanggapan responden terhadap produktivitas karyawan Bank BPR Rokan Hulu mendapat rata-rata sebesar 3,80 yang termasuk kategori baik, yang menandakan bahwa produktivitas kerja karyawan Bank BPR Rokan Hulu tergolong baik.

Dari analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan “diduga budaya organisasi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BPR Rokan Hulu”, dapat **diterima**. $F_{hitung} (90,025) > F_{tabel} 3,16$ dengan $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel independen (budaya organisasi dan semangat kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Moh. M. Kholik Harianto (2007) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. M. Huda dalam penelitiannya yang berjudul budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja studi pada RS. Budi Rahayu Blitar, hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Marsono (2003) berpendapat bahwa individu dan suatu kelompok akan membentuk budaya sebuah organisasi, sehingga budaya organisasi merupakan sistem nilai – nilai, kepercayaan, dan norma – norma berpikir, dan bertindak para anggotanya. Budaya organisasi inilah yang secara alamiah akan turut serta menentukan tingkat produktivitas kerja masing

– masing individu maupun sebuah kelompok. Dan Moekijat (2002:136) menyatakan bahwa pegawai-pegawai dengan semangat kerja yang tinggi memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan, dalam dinas, dan ketaatan pada kewajiban, serta produktivitas dan efisiensi yang tinggi.

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan semangat kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BPR Rokan Hulu.

Berdasarkan perolehan dari tanggapan responden pada hasil kuesioner, tanggapan responden terhadap kinerja pegawai mendapat rata – rata keseluruhan sebesar 4,04 yang termasuk kategori baik, yang menandakan bahwa kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Rokan Hulu tergolong baik.

Dari analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan “Diduga pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Rokan Hulu”, dapat **diterima**. $F_{hitung} (246,912) > F_{tabel} (3,17)$ dengan $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel independen (Pelatihan dan Motivasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini terlihat dari kinerja pegawai yang tergolong baik, serta dibuktikan dengan uji simultan yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} (246,912) > F_{tabel} (3,17)$ dengan $Sig. (0,000) < 0,05$. Yang berarti bahwa variabel independen (Pelatihan dan Motivasi) secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja).

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Budaya sebagai salah satu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integritas eksternal

yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu, diharapkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berfikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut (Rivai, 2000).

Berdasarkan perolehan dari tanggapan responden pada hasil kuisioner, tanggapan responden terhadap budaya organisasi mendapat rata-rata keseluruhan sebesar 4,04 yang termasuk kategori baik, yang menandakan bahwa budaya organisasi yang dilakukan karyawan Bank BPR Rokan Hulu tergolong sudah baik.

Dari analisis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan “Diduga budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BPR Rokan Hulu”, dapat **Diterima**. Dimana diketahui t hitung (3,870) > t tabel (2,003) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian semakin tinggi budaya organisasi di Bank BPR Rokan Hulu, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Budaya organisasi yang sesuai dengan harapan – harapan karyawan sudah tentu akan berdampak pada kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi yang semuanya itu adalah indikator terhadap produktivitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adolf Henry (2009) yang berjudul motivasi kerja, budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan yang menyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 70,1% terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wilson Gustiawan yang berjudul budaya organisasi dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja yang menyimpulkan secara parsial budaya organisasi mampu berpengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi yang kuat sebesar 61%.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Block (dalam djokosantoso, 2004) menyatakan bahwa hanya perusahaan – perusahaan dengan budaya organisasi yang efektif dapat meningkatkan rasa ikut memiliki dari

karyawan dan pada akhirnya meningkatkan keuntungan perusahaan.

Pelatihan (*Coaching*) adalah suatu metode pendidikan yang dilakukan dengan cara mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja tertentu kepada karyawan (Hasibuan, 2007:81). Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan formal, berlangsung dalam waktu yang relatif singkat, dan mempergunakan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori (Rivai, 2009:211).

Berdasarkan perolehan dari tanggapan responden pada hasil kuesioner, tanggapan responden terhadap pelatihan mendapat rata – rata keseluruhan sebesar 3,84 yang termasuk kategori baik, yang menandakan bahwa pelatihan yang dilakukan Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Rokan Hulu tergolong sudah baik.

Dari analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan “Diduga pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerjapegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Rokan Hulu”, dapat **diterima**. Dimana Diketahui t hitung (6,664) > t tabel (2,005) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerjapegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini terlihat dari nilai perolehan pelatihan yang tergolong baik, serta dibuktikan dengan uji parsial yang menunjukkan bahwa t hitung (6,664) > t tabel (2,005) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Menurut Alex S. Niti setimo (2002:62) semangat kerja dapat diartikan dalam dua kelompok yaitu melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan menurut

Melayu Hasibuan (2005) semangat kerja adalah merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan perolehan dari tanggapan responden pada hasil kuisisioner, tanggapan responden terhadap semangat kerja mendapat rata-rata keseluruhan sebesar 3,96 yang termasuk kategori baik, yang menandakan bahwa semangat kerja karyawan Bank BPR Rokan Hulu tergolong baik.

Berdasarkan analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan “Diduga semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BPR Rokan Hulu”, **Diterima**. Dimana diketahui t hitung (5,071) > t tabel (2,003) dan Sig. (0,000). Artinya variabel semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian semakin tinggi semangat kerja karyawan Bank BPR Rokan Hulu, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan. Semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan atau tugas yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat. Sehingga akan berdampak pada efisiensi karyawan dalam bekerja yang akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kusumawarni (2007) yang berjudul semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pada PDAM Kab. Kudus. Hasilnya menunjukkan bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hal ini sejalan dengan pendapat Gundokusumo (dalam Adyani, 2008), semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih baik dan banyak. Dengan demikian, semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah,dkk, 2002:146).

Berdasarkan perolehan dari tanggapan responden pada hasil kuesioner, tanggapan responden terhadap motivasi mendapat rata – rata keseluruhan sebesar 3,97 yang termasuk kategori baik, yang menandakan bahwa motivasi pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Rokan Hulu tergolong baik.

Berdasarkan analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan “Diduga motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Rokan Hulu”, **tidak diterima**. Dimana Diketahui t hitung (1,179) < t tabel (2,005) dan Sig. (0,243) > 0,05. Artinya variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini dibuktikan dengan uji parsial yang menunjukkan bahwa t hitung (1,179) < t tabel (2,005) dan Sig. (0,243) > 0,05. Artinya variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

K. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel budaya organisasi dan semangat kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BPR Rokan Hulu.
2. Variabel budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BPR Rokan Hulu. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden terdapat beberapa indikator yang mesti diperbaiki seperti, inovasi dan pengambilan resiko, orientasi terhadap hasil dan stabilitas.
3. Variabel semangat kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank

BPR Rokan Hulu. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden terdapat beberapa indikator yang mesti diperbaiki seperti, kelambatan, pergantian yang tinggi dan kemangkiran.

L. SARAN

Berdasarkan kesimpulan, diperoleh saran penelitian sebagai berikut :

1. Pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan produktivitas kerja karyawannya dengan memperhatikan sikap, tingkah laku dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.
2. Pelaksanaan budaya dalam organisasi perlu ditingkatkan dan diperhatikan seperti, karyawan harus lebih berani membuat suatu inovasi yang baru dalam melakukan pekerjaannya dan berani mengambil resiko, karyawan harus selalu memperhatikan hasil dari pekerjaannya, dan karyawan harus mampu menunjukkan stabilitas dalam bekerja.
3. pimpinan harus memperhatikan kalamabatan karyawan, pergantian yang tinggi dalam karyawan dan kemangkiran karyawan yang mana hal tersebut dapat melihat semangat atau tidaknya karyawan dalam bekerja. Pimpinan sebaiknya dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, agar karyawan selalu sungguh-sungguh dan serius dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan ulet serta khawatir jika menghadapi kegagalan dalam bekerja. Karena apabila semua itu terpenuhi, maka tujuan organisasi akan tercapai dan produktivitas kerja karyawan menjadi maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Block dalam Moeljono. 2004. *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara Bekerja Sama Dengan Pusat Antar Universitas.
- Cooper. 2002. *Psychology in Industry Today*. New York: MacMillan Publ.
- Farland. 2002. *Aspek – aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Grasindo.
- George, D hasley. 2001. *Kontruksi Budaya di Layar Kaca*. Jakarta: LSPP-ISAI
- Gibson. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Ghozali. 2006. *Analisis Multivariate lanjutan Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin. 2004. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco. Jossey-Bass.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: dasar kunci keberhasilan*. Jakarta : Haji Masagung
- Herjanton. 2003. *Membina Semangat Kerja Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herjanton. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hofstede. 2006. *Manajemen. Edisi Indonesia*. Yogyakarta : Gramedia.
- J. Sammat, David. 2001. *Manajemen. Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Kusriyanto. 2001. *Meningkatkan Produktivitas karyawan*. Jakarta : Presindo.
- Moekijat . 2000. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung. Pioner jaya.
- Kuncoro. 2001. *Budaya Organisasi dalam Perusahaan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Moekijat. 2002. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Pioner jaya.
- Moekijat. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : Alfabeta.
- Nasution. 2002. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Nitisetimo, Alex S. 2003. *Manajemen Personalial*. Penerbit Ghalia. Cetakan kedelapan Jakarta
- Revianto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Render, Heizer. 2002. *Impact Assement of Corporat Culture on Employee Job Performance*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Rivai. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. dalam Shoppiah. 2008. *Teori Organisasi: Struktur, Desain, & Aplikasi*. Jakarta : Arca.
- Robbins, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. 2002. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta : Prenhallindo
- Santoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sekaran. 2003. *MSDM perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Siagiaan. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Susilo. 2003. *Dasar – dasar Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sinungan. 2000. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sujarweni. 2008. *Sumber daya dan Produktivitas kerja*. Bandung: mandar Maju.
- Sumarni dan Wahyuni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIAN-LAN Press.
- Sugiyono. 2004. *Metode penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana
- Sugiyono. 2001 *Metode Penelitian Administrasi* Alfabeta Bandung.